

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AUTRES ACTIONS OU COMMENTAIRES LIÉS AU SEXE D'UNE PERSONNE

***Cette brochure vous explique quoi faire si
une personne
vous harcèle sexuellement.***

**COMMISSION ONTARIENNE
DES DROITS
DE LA PERSONNE**

ISBN : 0-7778-7459-8

Approuvé par la Commission : le 27 novembre 1996

**Disponible sous différents formats : disquette pour ordinateur compatible
IBM, audio cassette, gros caractères**

Également disponible sur Internet : <http://www.ohrc.on.ca>

Available in English

REMARQUE

La présente brochure ne donne pas d'opinion ni de conseil juridique. Si vous désirez d'autres renseignements, adressez-vous à la Commission ontarienne des droits de la personne. Vous trouverez à la fin de la présente brochure l'adresse et le numéro de téléphone de nos différents bureaux.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AUTRES ACTIONS OU COMMENTAIRES LIÉS AU SEXE D'UNE PERSONNE

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne dit ou fait des choses importunes à caractère sexuel qui vous dérangent. Par exemple, lorsqu'une personne :

- (i) fait des remarques à connotation sexuelle;
- (ii) vous touche;
- (iii) fait des plaisanteries sur les femmes ou sur les hommes;
- (iv) vous fait des avances ou des suggestions d'ordre sexuel;
- (v) regarde votre corps avec insistance ou fait des commentaires importuns à son sujet;
- (vi) expose des images de personnes nues ou écrit des insultes sur les murs concernant les hommes ou les femmes.

Le comportement n'a pas besoin d'être explicitement sexuel. Il peut y avoir harcèlement sexuel si une personne vous importune à cause de votre sexe ou simplement parce que vous êtes un homme ou une femme.

Exemple : Chaque fois que vous avez une réunion de travail, votre patron fait une réflexion sur votre apparence physique. Vous êtes la seule femme présente et ses remarques vous donnent l'impression de ne pas être sur le même pied professionnel que les hommes.

Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement fondées sur le sexe visent principalement les femmes mais les hommes peuvent aussi en être victimes. Il peut également y avoir harcèlement entre personnes du même sexe.

Ce type de comportement est inconvenant parce qu'il offense les personnes visées et les met mal à l'aise. Il peut rendre l'existence très difficile aux gens qui vivent ou qui travaillent ensemble. Les stéréotypes basés sur les caractéristiques supposées des sexes constituent aussi une forme de harcèlement sexuel. **Et le harcèlement sexuel est une infraction à la loi en Ontario.**

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*») vous protège contre le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement fondées sur le sexe :

- (i) au travail
- (ii) en matière d'occupation d'un logement
- (iii) dans les syndicats
- (iv) dans les associations professionnelles
- (v) dans les contrats
- (vi) dans les lieux qui offrent les services que vous utilisez, comme les restaurants, les hôtels et les hôpitaux

Si vous estimez que vous avez été harcelé(e) sexuellement par :

- (i) votre employeuse ou votre employeur,
- (ii) une ou un autre membre du personnel,
- (iii) votre propriétaire,
- (iv) une personne qui travaille pour votre propriétaire,
- (v) une personne qui vit dans le même immeuble que vous,
- (vi) une personne qui vous dispense un service comme une professeure ou un professeur, une déléguée ou un délégué syndical ou la directrice ou le directeur d'un centre communautaire,

vous devriez essayer de dire à cette personne de cesser d'agir comme elle le fait ou l'avertir que son comportement est importun. Si la chose arrive au travail, vous pouvez parler au supérieur de la personne qui vous importune ou au délégué syndical. Vous pouvez aussi vous plaindre directement à la Commission ontarienne des droits de la personne.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario reconnaît trois types de harcèlement sexuel.

Il peut y avoir harcèlement sexuel lorsque :

1. Une personne dit ou fait quelque chose d'ordre sexuel vous concernant que vous jugez importun, particulièrement dans le cas où la personne **devrait savoir** que vous jugez ce type de comportement déplaisant.

Exemple : Votre chef vous parle tout le temps de sexe, ou la personne qui vous entraîne au hockey ou vous apprend à conduire vous touche d'une façon qui vous déplaît. Ou bien, à la bibliothèque publique, la bibliothécaire fait des plaisanteries sexuelles qui vous choquent.

Aux termes de la loi sur les droits de la personne, lorsque vous indiquez à une personne que vous trouvez ses remarques ou ses actions importunes, elle doit immédiatement changer de comportement.

2. Une personne qui a de l'autorité ou du pouvoir sur vous vous refuse quelque chose comme une promotion ou vous fait des avances ou des suggestions sexuelles qui vous jugez indésirables ou importunes.

Exemple : Votre professeur, gérant d'immeuble, patron ou travailleur social vous demande un baiser alors qu'il sait ou devrait savoir que vous n'êtes pas intéressée. Ou un collègue chargé de votre formation n'arrête pas de vous dire que vous êtes jolie.

3. Une personne qui a de l'autorité ou du pouvoir sur vous vous refuse quelque chose d'important, vous punit ou menace de se venger parce que vous refusez ses avances sexuelles.

Exemple : Votre employeur vous met à la porte (ou menace de vous mettre à la porte) parce que vous avez refusé de sortir avec lui. Ou votre professeure vous donne une mauvaise note parce que vous avez refusé d'avoir des rapports sexuels avec elle.

Le Code vous protège aussi contre le harcèlement fondé sur votre sexe.

Ce type de harcèlement se produit quand une personne fait des commentaires à caractère sexuel à votre sujet simplement parce que vous êtes une femme ou un homme.

Exemple : Un gérant d'immeuble dit à une locataire qu'elle ressemble à une «patate» et émet des sons obscènes quand elle passe. Ou une personne n'arrête pas d'importuner une collègue en parlant à qui veut l'entendre de «ses airs de grande dame».

Ce type de commentaire vous mettrait sans doute mal à l'aise, vous et les gens qui travaillent avec vous ou vivent dans le même immeuble.

Sachez que c'est la personne qui vous harcèle qui a tort. C'est elle qui doit changer de comportement, pas vous.

QU'EST-CE QU'UN ENVIRONNEMENT EMPOISONNÉ?

Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement fondées sur le sexe peuvent avoir un effet nocif sur les lieux où l'on vit, travaille ou reçoit des services. On dit qu'ils peuvent **empoisonner** un environnement.

Exemple : Une personne affiche des panneaux, des images ou des bandes dessinées sexuellement offensantes dans votre lieu de travail, dans votre immeuble ou dans la bibliothèque publique. Ou quelqu'un écrit des insultes sexuelles sur les murs. Vous pouvez trouver désagréable de travailler ou de vivre dans cet endroit ou d'utiliser ce service.

Même si les commentaires ou les comportements à caractère sexuel ne vous visent pas personnellement, vous ou une autre personne – employé(e), client(e) ou locataire -, ils peuvent **empoisonner** l'environnement.

Exemple : Un propriétaire de restaurant ou un professeur fait des réflexions désagréables sur les femmes. Même si ces remarques ne sont pas directement adressées à une femme particulière, elles constituent une forme de discrimination et peuvent **empoisonner** l'environnement si vous les trouvez importunes.

Comment savoir si l'environnement est **empoisonné** pour vous ou pour les autres? Pour répondre à cette question, il est préférable d'observer l'**effet** des actions ou des commentaires négatifs plutôt que leur fréquence.

Exemple : Un délégué syndical dit aux autres membres du syndicat que les femmes ne font pas de bons chefs et ne devraient pas être élues déléguées syndicales. Il suffit d'un seul commentaire de ce type pour **empoisonner** l'environnement parce que cela peut dissuader les femmes de se présenter à des postes de responsabilité.

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AUTRES FORMES DE HARCÈLEMENT FONDÉES SUR LE SEXE

Il incombe aux personnes qui occupent une position d'autorité, ainsi qu'aux sociétés et aux syndicats, de prévenir le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur le sexe.

Le harcèlement sexuel et l'empoisonnement de l'environnement ont un effet pernicieux sur le moral et la productivité dans le lieu de travail. Les employés sont stressés et sont parfois obligés de prendre des congés de maladie et, si le harcèlement les amène à démissionner, il peut s'avérer coûteux d'engager et de former des gens nouveaux pour les remplacer.

Si la personne qui vous harcèle est votre supérieur ou votre patron, votre société peut être tenue responsable. Si une ou un autre locataire, ou une ou un collègue vous harcèle, votre propriétaire ou votre patron peut aussi en être tenu responsable. Si la personne en position d'autorité était ou aurait dû être au courant du harcèlement et aurait pu y mettre fin mais ne l'a pas fait, cette personne peut être tenue responsable.

Les employeurs, les propriétaires et les personnes en position d'autorité peuvent faire un certain nombre de choses pour prévenir le harcèlement sexuel. Ils peuvent :

- (i) Élaborer une politique facile à comprendre sur le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement fondées sur le sexe, et l'afficher bien en vue pour que tout le monde puisse en prendre connaissance. Ils doivent remettre un exemplaire de la politique à tous les nouveaux employés et à tous les nouveaux cadres.
- (ii) Utiliser le bulletin de l'entreprise ou la circulaire aux locataires pour mettre tout le monde au courant de la politique sur le harcèlement sexuel.
- (iii) Mettre des renseignements sur le *Code des droits de la personne* à la disposition de tout le personnel.

- (iv) Organiser une réunion avec tout le personnel pour discuter du harcèlement sexuel et de la façon de le prévenir ou d'y faire face s'il se produit.
- (v) Travailler avec les syndicats à sensibiliser les représentants ou les délégués syndicaux et les membres du syndicat à la question du harcèlement sexuel et à ce qu'il faut faire quand il se produit.
- (vi) Discuter de la politique de l'entreprise contre le harcèlement sexuel lors des réunions syndicales ou des réunions de locataires.
- (vii) Faire savoir clairement à tous les employés, locataires, membres du syndicat et utilisateurs de services que le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement fondées sur le sexe ne seront pas tolérés.
- (viii) Prendre des mesures disciplinaires contre quiconque harcèle sexuellement une autre personne ou fait preuve de discrimination à son endroit à cause de son sexe.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL?

1. Si possible, dites à la personne qui vous importune de cesser de se conduire de cette façon. Vous pouvez dire ce qui suit :

«Je n'apprécie pas ce que vous faites.»

«Laissez-moi tranquille.»

«Je ne trouve pas ça drôle.»

«Arrêtez de faire ça.»

Il arrive qu'il ne soit pas possible ou que vous ayez peur de dire à la personne de cesser d'agir comme elle le fait. Nous n'interpréterons pas votre silence comme une preuve qu'il n'y a pas eu harcèlement.

2. Si une ou un collègue, une ou un locataire, ou une cliente ou un client vous harcèle, vous devriez vous plaindre à votre chef, propriétaire ou fournisseur de services.
3. Si votre chef vous harcèle, plaignez-vous à son supérieur comme la directrice ou le directeur, ou la ou le propriétaire.
4. Si vous faites partie d'un syndicat, prévenez la représentante ou le représentant, ou la déléguée ou le délégué syndical.

5. Renseignez-vous pour savoir si votre employeur a une politique de traitement des plaintes concernant le harcèlement et utilisez-la.
6. Si une personne comme votre employeuse ou employeur, votre propriétaire, une professeure ou un professeur, ou la ou le propriétaire d'un magasin vous harcèle et que vous ne savez pas où vous adresser, prenez contact avec nous.
7. Notez les réponses aux questions suivantes dès que possible après l'incident de harcèlement.

«Qu'est-ce qui s'est passé?»
«Quand cela s'est-il passé?»
«Où cela s'est-il passé?»
«Qui a été témoin de ce qui est arrivé?»
«Qu'avez-vous dit ou fait lorsque c'est arrivé?»

Tenez votre propre dossier. Vous comprendrez plus tard que c'est important.

C'est une bonne idée de se plaindre par écrit. Notez tous les détails et demandez une réponse écrite. Gardez une copie de votre plainte et de toutes les réponses que vous recevrez.

COMMENT FAIT-ON POUR SE PLAINDRE À LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE?

Il est contraire à la loi pour une personne en position d'autorité, comme votre employeuse ou employeur, votre propriétaire ou votre professeure ou professeur de vous punir ou de vous harceler parce que vous déposez une plainte à la Commission. Il est interdit de vous harceler parce que vous agissez à titre de témoin pour quelqu'un qui éprouve des difficultés ou que vous aidez la Commission à faire enquête sur une plainte.

Exemple : Il est interdit par la loi à un patron de mettre quelqu'un à la porte parce qu'elle ou il a déposé une plainte pour violation des droits de la personne. Il est interdit à un gérant d'immeuble de refuser de faire des réparations dans un appartement parce que la ou le locataire a aidé une autre personne à saisir la Commission d'une plainte.

OÙ DÉPOSER LA PLAINTÉ?

Si vous nous saisissez d'une plainte pour harcèlement sexuel ou harcèlement fondé sur le sexe, vous devez remplir et signer la formule de plainte dans les **six mois** qui suivent l'acte de harcèlement. **Si vous attendez plus de six mois, la Commission a le droit de ne pas traiter votre plainte.**

Vous pouvez déposer une plainte dans tout bureau de la Commission ontarienne des droits de la personne. Téléphonnez au bureau pour fixer un rendez-vous et nous expliquer ce qui est arrivé. Une ou un membre du personnel vous expliquera comment faire pour déposer une plainte.

Nous écouterons ce que vous avez à dire et, si possible, nous essaierons de résoudre votre problème. Si nous n'y parvenons pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte. Pour avoir plus de renseignements sur la façon de déposer une plainte, demandez un exemplaire de notre publication, *Si vous voulez déposer une plainte pour violation des droits de la personne*.

Les plaintes déposées devant la Commission sont confidentielles. Le public n'a pas accès aux renseignements qu'elles contiennent. Nous communiquerons cependant une copie de vos griefs à la personne dont vous vous plaignez. Il faut également savoir que, si votre plainte est présentée devant une commission d'enquête, elle peut être rendue publique.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur la Commission ou sur cet énoncé de politique, n'hésitez pas à communiquer avec notre numéro générale d'information 1-800-387-9080 ou à Toronto le (416) 326-9511 (ATS : (416) 314-4535), du lundi au vendredi, aux heures normales de bureau. Vous pouvez aussi visiter notre site Web au www.ohrc.on.ca.

SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTE AUX TERMES DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.
2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le Code s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.
3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.
4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du Code si :
 - a) il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;
 - b) vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;
 - c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;
 - d) la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.
5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTÉ AUX TERMES DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «Code»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

- a) il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;
- b) la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;
- c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;
- d) vous avez attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.